ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

視点

統計のアーカイブス構想を進めよう

No.184 2004年6月

（ミスマッチの解消には、詳細な調査・分析が不可欠）

若年失業は依然として厳しいものの、3・4月の完全失業率が4.7%に低下するなど、雇用面にもわずかながら改善の兆しがみえる。失業者（4月：335万人）のうち、勤め先都合の失業（同90万人）は、昨年8月以降10～20万人の減少が続いている。また、自己都合の失業（同106万人）や新たに収入を必要とする失業（同48万人）も、いわば就業意欲が低下することで抑えられており、減少傾向になっている。

今後とも、こうした失業者層の動向を細かく注視していく必要があるが、雇用のミスマッチということもいわれて久しい。最近では、「構造的失業」が約4%という推計自体も過大推計ではないか、との批判も出てきている。推計上の問題点を再検討することはもちろんであるが、これを裏付ける詳細な調査・分析の蓄積も欠かせない。最近、ミスマッチに関する調査がいくつか公表されている。

（ミスマッチの主要因は職種、能力、年齢など）

まず、厚生労働省「労働力需給のミスマッチの状況に関する調査」（2004年1月、求職者12086名、609社回答）によると、求職側のミスマッチの主たる要因は「職種」であることが明らかになっている。また、事業所側に求職者が採用に至らなかった理由を聞いた結果では、「求める経験と能力があわなかった」が多い。

厚生労働省「求職者総合実態調査」（2003年12月、11917名回答）によると、求職者

が求人に応募していない理由として、「職種」、「労働時間、休日等労働条件が悪い」、「能力・経験が生かせない」など希望する条件を満たす求人がないことが挙げている。

また、静岡県地域労使就職支援機構の事業所調査（2004年3月、2336社回答）によると、中途採用で重視する能力について、パソコン能力を除けば、「営業・接客力」、「最新の技術知識・操作能力」が上位となっている。求職者を不採用にした理由をみても、「能力・技術不足」、「熱意・意欲不足」、「年齢が高すぎる」が多い。

同じく静岡県就職支援機構の求職者調査（同、1821名回答）により、本人が不採用になった理由を聞いた結果では、「能力・技術不足」、「応募者多数」、「年齢制限」が上位を占めている。また、採用されたにもかかわらず断った理由については、「仕事の内容があわない」、「雇用条件があいまい」などが多くなっている。就職に活用したい能力としては、パソコン能力を除けば、「特にない」がもっとも多く、次いで「営業力・接客力」、「経理・会計の知識」となっているが、その割合はともに高くない。

東京都地域労使就職支援機構の求職者調査（2004年2月、2897名回答）によると、就職に至らない理由について、「年齢制限」、「賃金が低い」、「資格技能・経験がない」が多くなっている。

年齢面を除き、これらの調査を総合的にみると、求職者は「職種」や自分の培ってきた「能力・経験」を重視しており、さらに就職先の労働条件面に不安を抱いている姿がうかがえる。一方、企業側は、営業力や最新の技術知識などの面で、求職者の能力が一定の水準に達していないと考えているわけだ。

（アーカイブス構想とパネル調査の構築）

高失業社会を定着させないためにも、ミスマッチの実態を明らかにする、さらにきめ細かい調査が必要とされており、政府においては、たとえば、各種調査に喫緊の課題に関

する付帯調査を付加するなど、もっと機動的な統計調査が企画・実施されてよいのではないか。また、既存統計の再集計を積極的かつ機動的に国民に提供していく姿勢も求められるのではないだろうか。その際、種々、制約があるのであれば、外部の研究者等を活用していくことや、外部から集計方法を評価してもらい、集計の改善に生かしていくことも検討されてよい。

さらに、今後は、情報公開・個人情報保護の時代でもあり、セキュリティーを万全にした上で、個票データを保存し2次集計を可能とするアーカイブス構想をぜひとも進めてもらいたい。統計データは、いわば世界遺産であり、研究者がいつでもアクセスでき、様々な観点から、クロス集計にとどまらず諸条件をコントロールした計量経済学手法による集計・分析が可能となれば、多くの知見の蓄積と深化が図られ、より「真の姿」に接近できる。それによって、効果的な対策の検討に役立つことになる。

また、今後、調査を設計する際には、たとえば、求職理由をさらに細分化することや、各人の求職過程を詳細に把握し、求職・転職者のどのような努力や意識・能力が良好な転職に結びつくのか、あるいは、その他にどのような条件があれば良好な転職に結びつくのか、ということを明らかにしていくことが必要であろう。

オランダでは、雇用保険データを利用した追跡調査が雇用対策の充実と失業率の改善に役立ったと聞く。同一の勤労者をなるべく長い期間、追跡調査するパネルデータを構築するなどによって、離・転職行動を明らかにし、失業や転職者のタイプを詳細に分析できれば、それに応じた「再就職支援戦略」を策定できるようになるだろう。

労働組合サイドとしても、種々、困難はあるが、民事再生法等の適用を受けたり、大規模なリストラを実施する企業の離職者の追跡調査に本格的にトライし、離職者のケアとフォローを行いつつ、転職等の実態を把握していくべきであろう。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー

寄 稿

「中小春闘」と全国一般の取り組み

全国一般労働組合 中央執行委員長 浦 俊治

---

1. 大手と中小の景気動向

大手の景気回復の状況は、「GNPで年率6.4%成長」「上場企業の2割が最高の利益」を背景に春闘が取り組まれてきましたが、大手の景気回復が中小企業にも反映してきたという状況ではなく、地方になればなるほど地域間格差や業種間各差が拡大してきているのが現状です。

それは、大手企業の収益回復の要因として、リストラや雇用の流動化による総人件費の削減、下請け関連へのコスト削減という中で生まれ、04春闘でも中小経営者は大変な現状を訴えてきました。

ある大手食品メーカーの下請の会社経営者は、春闘の団体交渉の場において「契約更新が毎年厳しくなってきている。世の中は景気回復といわれているが、今回の委託契約は現状の料金から11%のカットを提案され、従業員の雇用を守るため認めざるを得ませんでした。契約内容の人件費の算定基礎はアルバイトやパートの人件費を提案しており、自社の正社員の賃金では毎月赤字になります。したがって、最低でも10%の賃金カットをしなければ成りたたない」との提案を行い、それを受け春闘交渉が始まりました。それに対する職場組合員は「契約更新のたびに前回も賃金カットをされ、今回もカットでは生活維持ができない。メーカーは私たちの生活を何と考えているのか、正社員をアル

バイトに切り替えろというのは生活破壊だ。無責任すぎる」と怒りをこめ、今後の経営責任とメーカーの責任を明確にせよと団体交渉を継続し、闘いに立ち上がっています。

すべての中小企業がそうだとは言えませんが、弱い立場の中小企業経営者は雇用を守るため必死で経営していますし、中小労働者は益々厳しい実態に置かれています。私ども全国一般は、「大手企業の収益確保が中小企業の経営困難、中小労働者の生活・権利破壊が同時進行であってはならない春闘体制を」と連合に訴えているのはこうした実態からであります。しかし、中小の春闘は、厳しい現状だからといって要求をあきらめない体制をとっていかねばなりません。厳しいからこそ要求を提出し、労使対等の交渉の中で経営の先の展望などを明らかにしていかねばならないという労働組合の役割を持っているからです。

そのような立場から大手の春闘「ベアーゼロ要求」の取り組みに対し不満が残ります。史上最高の利益を上げながら、春闘前段から経営側の「定期昇給制度の廃止から能力・成果主義賃金への移行」「賃下げもありうる」という総コスト削減・賃金抑制攻撃の中で、大手企業の春闘にむけたベア要求なしの取り組みと妥結状況は、今後の春闘体制に大きな影響をもたらすものであり、連合運動の課題である「企業別主義の克服」という実践課題は前進できないまま行くのではないかという危惧を感じています。

2. 統一要求と職場からの体制作り

全国一般の取り組みは、前述したように組合員の「もうこれ以上我慢できない」という実態から安心して働き続けられる、生活できる賃金・労働条件改善と格差是正をめざして春闘体制を作り上げています。

大手との賃金を比較しますと、全国一般の35歳組合員平均、249,273円であり、産業別に見ますと、自動車、314,083円、電気、301,461円、鉄鋼部門、300,300円と大きな賃金格差があり、ましてや一時金・退職金など大きな格差があります。そうした中で、連合の

個別賃金到達目標額及び中小・地場労働者の賃上げ目標5,200円を基礎に格差是正・生活向上分を含め、8,000円の統一要求を決定し、時間短縮、定年延長、事前協議・同意約款、その他職場要求を掲げ春闘に突入していきました。

特に今春闘は、連合が中小春闘と位置づけ、中小組合のエントリーを行い4月末までに解決予定労組2,198組合が登録され、中小・地場組合は3月22～24日を最大の山場に設定し追い上げが図られました。更に、3月末、4月中旬に解決目標を定め、妥結基準「昨年実績300円以上の上積み、または4,300円基準」のミニマム運動課題と連合会長名で未解決企業に対しての申し入れ行動提起など、初めての取り組みが企画され中小共闘運動も大きく前進してきたことは大きく評価できると思います。

全国一般も、連合中小共闘センターの運動推進に、198職場支部・分会を登録し、集中回答日に向けて闘争を展開し、4月13日の時点で、106の職場が回答引き出しと妥結を行い、平均4,235円（昨年＋518円）の回答引き出しは連合・中小共闘全体で具体的に取り組まれた成果だと考えます。

中小春闘は、まだ4月末、5月まで交渉や闘いは続いていきます。全国一般では、一発回答・一発妥結という状況はほとんどありません。職場に組合運動が無ければ組合員から信頼も勝ち取れないし、“信頼されない”“必要と感じられない”組織は衰退と崩壊に繋がっていくのが中小労組の現状です。

また、厳しい経営状況を労使共に乗り越えていくということは、「春の討論」では作れません。企業が苦しくとも要求を提出し、労働者の団結力と全国一般の組織力によって労使対等の団体交渉が形成され、企業・経営分析を行いながら労使お互いの責任を明確にしていきます。こうした取り組みで労使の信頼と正常な労使関係を作っていくのが全国一般・中小運動であり、春闘の大事な課題です。

最後になりますが、連合が提起している地域共闘運動の前進が春闘の大きな課題であると考えていますし、連合運動前進に向けて未組織の組織化と併せて04春闘勝利に向けて

全力で取り組んでいきます。

ＨＰ ＤＩＯ目次 ＤＩＯバックナンバー

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告 1

中高年再就職援助ケースレポートからのインプリケーション

再就職援助と再雇用制度との関係

金沢学院大学 奥井めぐみ

1. はじめに

2003年の「高年齢者を対象とした先進的雇用制度導入企業ヒアリング調査」では、100社を超える企業に対してヒアリングが実施された。そのうち再就職援助の導入に関してみると、「高年齢従業員を対象とした求職休暇・準備金制度」の導入を行っている企業は42.22%、「高年齢従業員を対象とした再就職斡旋・紹介制度」のある企業は25.56%であった。再就職援助に積極的な企業は比較的多いといえる。

一方、高齢者雇用制度については、「再雇用制度」を導入している企業が圧倒的に多い。その他の高齢者雇用制度と比較すると、「再雇用制度」を制度として導入している企業が91.3%も存在するのに対し、「勤務延長制度」を制度として導入している企業は2.35%、「高齢者ワークシェアリング」を制度として導入している企業は9.09%である。

本稿では、このように、比較的多くの企業が採用している、再就職援助と再雇用制度との関係を探っていく。

再就職援助と再雇用制度の導入状況として、二つが考えられる。一方のみを導入しているか両方を導入しているかである。前者の場合は、例えば、企業にとって両方の制度を採用するにはコストがかかりすぎるため、よりコストが低くて済む方、あるいは要望が緊迫している方のみを導入することで高齢者の就業希望に対応しようとしたケースが考えられる。後者の場合は、例えば、当初から労働者の要望があり、企業の業績改善によって両方の導入が実現されるに至ったケースや、両制度を同時に導入した方が企業にとってはより低いコストで制度の運用ができることから当初から両制度を導入しているケースなどが考えられる。このうち、いずれかが当てはまるかについては、両方の制度の導入時期をみることで明らかにできるであろう。そこで、本研究では、両制度の導入状況と、導入時期の関係について検討していく。さらには、導入状況を踏まえた上で、それと企業属性との関連についても調べることにする。

2. 制度の導入状況

ヒアリング調査では、再就職援助制度として、「求職休暇・準備金制度」と「再就職斡旋・紹介制度」の導入について尋ねている。この両制度の導入状況はどうであろうか。両制度の導入状況について回答している企業を対象に、制度導入の有無についてのクロス表を示す（図表1）。

図表より、求職休暇・準備金制度と再就職先の斡旋、紹介制度の両方を採用している企業は、88社中16社（18.2%）である。また、求職休暇・準備金制度を設けている企業の方が、再就職先の斡旋、紹介制度を設けている企業よりも多い。少なくともいずれかの制度を設けて

いる企業は88者中43社（48.9%）である。両制度とも採用の予定がないとする企業は、88社中35社（39.8%）である。

（上）図表1再就職援助制度導入状況
（下）図表2再就職援助制度と再雇用制度導入状況

求職休暇・準備金制度	再就職先の斡旋、紹介制度			
	ある	ない（検討）	ない（予定無し）	合計
ある	16	6	14	36
ない（検討）	0	8	1	9
ない（予定無し）	7	1	35	43
合計	23	15	50	88

再雇用制度	再就職援助		
	ある	ない	合計
ある	40	39	79
制度はないが運用	1	2	3
ない	2	3	5
合計	43	44	87

続いて、再就職援助と再雇用制度との導入をクロス表でみる（図表2）。対象となるのは、両方の制度の導入状況について回答が得られた企業である。「求職休暇・準備金制度」と「再就職斡旋・紹介制度」すくなくともいずれか一方を導入している企業は、「再就職援助がある企業」と定義している。

図表2より、再就職援助と再雇用制度の両方を導入している企業は87社中40社（46.0%）である。これは、再就職援助のみ導入している企業（87社中3社）、再雇用制度のみ導入している企業（87社中39社）よりも多い。いずれの制度も採用していない企業（制度はないが運用しているケースも含む）は、少なく、87社中5社のみであった。

再就職援助のみを導入している企業は少なく、再就職援助と再雇用制度の両方を導入している企業と、再雇用制度のみを導入している企業が大部分であることがわかる。しかし、この図からは、導入時期がわからない。そこで、次節では、導入時期にずれはあるのかどうかをみることにする。

3. 導入時期のずれ

ここでは、再就職援助と再雇用制度の導入時期が同じなのか異なるのかをみていく。図表3－1には、求職休暇・準備金制度と再雇用制度との導入年のクロス表、図表3－2には、再就職先の斡旋、紹介制度と再雇用制度との導入年のクロス表を示す。各制度を導入している企業については、同入年の情報が得られる企業のみを対象としている。

（上）図表3-1求職休暇制度・準備金制度と再雇用制度の導入年
（下）図表3-2歳就職先の斡旋、紹介制度の導入年

求職休暇・準備金制度	再雇用制度																
	未導入	1980	1981	1982	1988	1991	1992	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	合計
未導入	6	1	1	1	1	4	0	1	1	1	2	1	4	13	6	3	46
1977	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
1980	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
1984	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
1986	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
1987	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
1989	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
1994	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
1996	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
1997	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
1998	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
1999	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
2002	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
2003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
合計	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	8	27	7	6	74

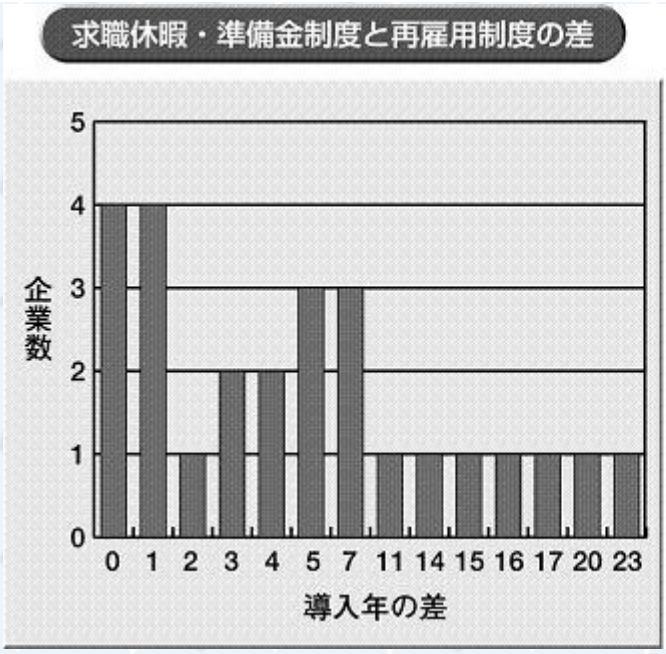
再就職斡旋・紹介制度	再雇用制度																
	未導入	1980	1981	1982	1988	1991	1992	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	合計
未導入	6	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2	7	16	5	6	57
1978	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
1996	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
1998	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
1999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
2002	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3
2003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
合計	7	1	1	1	1	3	1	1	1	2	4	2	9	25	7	6	72

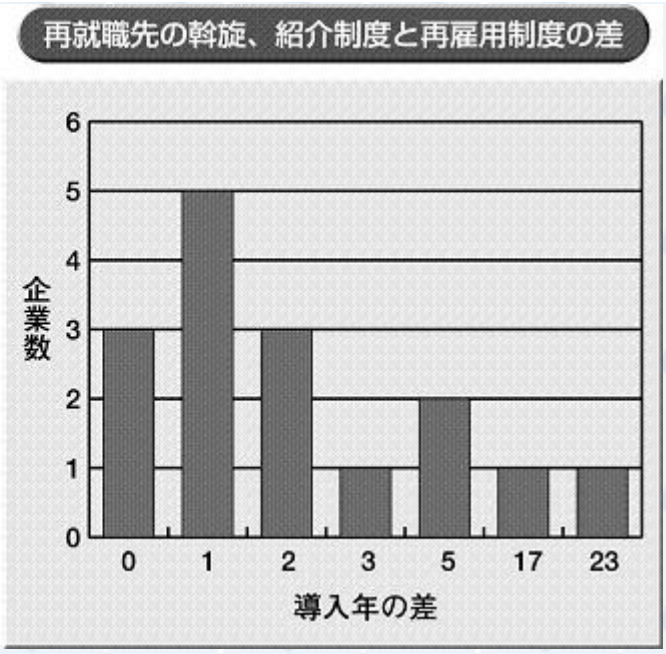
尚、調査時点で両方の制度を導入している企業数は、図表3－1では26社、図表3－2では14社である。図表中、色をつけてあるセルは、両制度の導入年が同じであることを示す。導入年が同じ企業の数は、求職休暇・準備金制度と再雇用制度については4社、再就職先の斡旋、紹介制度と再雇用制度については3社と少ない。両制度を導入している場合は、多くの企業で導入時期がずれていることがわかる。

いずれの制度も最近になるほど導入する企業数が増えている。特に、再雇用制度は2001年を導入年とする企業が多い。さらに、両制度を導入している企業では、再就職援助の導入時期の方が早いケースが比較的多い。

では、導入時期のずれはどのくらいなのだろうか。ここで、両企業を導入している企業に限って、導入年の差別企業数を図表4に示す（図表4）。

図表4 再就職援助と再雇用制度の導入年差別企業数





図表4より、再就職援助と再雇用制度との導入年の差は0年（同年に導入）から23年と広く分布しているが、導入年の差が大きくなるほど企業数は少なくなっている。しかし、例えば、求職休暇・準備金制度と再雇用制度の導入年の差が5年、7年となる企業が、それぞれ3社ずつ存在しているなど、導入年のラグが大きい企業も少なくない。

以上の結果より、現在、再就職援助と再雇用制度の両方を導入している企業であっても、それらが同年に導入されたケースはそれほど多くないことがわかる。

4. 制度の導入状況と企業属性

前節から、制度の導入状況は、大きく次のA、B、C三つのケースに分けられることがわかる。一つは以前から再就職援助に関する制度を導入しており、その後、再雇用制度も導入したケース（A）、二つ目は、再就職援助に関する制度と再雇用制度を同時に導入したケース（B）、三つ目は、再就職援助に関する制度は導入しておらず、2001年を中心に、再雇用制度のみを導入したケース（C）である。
これらのケースから考えられることは、再雇用制度は、2000年前後からほとんどの企業で導入が避けられない制度であったのに対し、再就職援助に関しては、この制度をもともと導入していた企業において、退職後の労働者の雇用に関して何らかの制度を導入しなければならない切迫した事態にあったのではないかということである。残念ながら、再就職援助導入年における企業の属性についての情報はヒアリング調査からは得られない。しかし、何らかの手がかりを得るために、再雇用制度を導入している企業を対象に、再就職援助に関する制度も導入している場合に1、再雇用制度のみを導入している場合に0をとるダミー変数を被説明変数とし、企業属性を説明変数としてプロビット分析を行った。説明変数には、企業の業績を表す変数として売上高対数、企業規模を表す変数として従業員数対数、高齢者に対する雇用対策の切迫度を表す変数として、従業員平均年齢と従業員数全体に占める50歳代従業員の比率（%）を加えた。
図表5に結果を示す。

図表5 再就職援助導入決定要因

変数	係数	標準誤差	Z値
売上高対数	-0.1522	0.1561801	-0.974
従業員数対数	0.37382	0.2105078	1.776*
従業員平均年齢	-0.1721	0.097754	-1.761*
50代従業員数／従業員総数(%)	0.05529	0.0279443	1.979**
定数項	4.41702	3.963509	1.114
サンプル数	74		
カイ2乗統計量	9.22		
Prob＞chi2	0.0558		
Pseud R2	0.0899		

分析結果より、再就職援助を導入している企業の決定要因として有意なものを見ると、従業員数対数がプラス、従業員平均年齢がマイナス、50代従業員比率がプラスに有意であった。従業員数が多い企業は組合の影響力も大きく、再就職援助導入の要望が強かったことが予想される。また、50代従業員比率がプラスであることは、退職を間近に控えた従業員数が多いほど、再就職援助導入の必要性があったことを意味しており、予想される結果である。一方、平均年齢がマイナスに有意であることは予想に反する結果である。一つの可能性として、平均年齢が近年の企業業績の代理変数となっていることである。つまり、平均年齢が高い企業というのは若年層の採用を控えている企業であり、そのような企業では近年業績があまり芳しくなかったとすれば、再就職援助を導入する余裕もなかったはずである。その結果、平均年齢がマイナスに有意になったと考えられる。

5. むすび

本稿では、再就職援助と再雇用制度の関係について、企業のヒアリング調査結果をもとに分析した。結果より、（1）再就職援助と再雇用制度を両方導入している企業と、再雇用制度のみを導入している企業が半々であること、（2）再就職援助と再雇用制度の導入年にはラグがあること、（3）再雇用制度は2000年前後よりほぼほとんどの企業で導入されていること、（4）両制度を導入している企業では、再就職援助の導入が先である企業が多いこと、（5）再就職援助を導入している企業は、従業員数が多く、また、50代従業員の比率が多いことが示された。

企業の再就職援助に関する制度導入は、労働者側からの緊迫した要望によって実現したといえる。一方で、企業側にとっても、再雇用制度の導入が避けられない状況にある現在、多様な労働者のニーズに応えるためにも、さらには、再雇用制度を維持していく上で、企業の負担をできるだけ軽減するためにも、再就職援助は重要な役割を担っているといえよう。

（注）本論の内容及びデータは、独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構の委託を受けて、（財）連合総合生活開発研究所が2003年7月～12月に実施した「定年引上げ・継続雇用制度ヒアリング調査」の結果に基づいている。なお、同調査の調査対象企業は58社であるが、継続雇用制度などに代表される「再雇用制度」を複数有する企業もあったため、全ての制度数「79ケース」を全体の分母としている。

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告 2

中高年者再就職の現状と課題

麗澤大学国際経済学部 下田健人

1. 中高年の再就職

年金支給開始年齢の先延ばしに伴い、現行の60歳定年から年金支給開始年齢までの期間の生活保障、所得保障は、雇用政策上の最重要課題である。特に、企業規模が大きい企業は、高齢期の雇用に必ずしも積極的ではなく、バブル経済以降長引く不況は、その傾向に拍車をかけてきた。しかし、企業が高齢者雇用に対してどのような取り組みを行っているかは、企業に対する大きな評価項目であり、また、自社の中堅・若年社員の動機付けと強く連関している。

定年退職後の雇用の保障については、柔軟な考え方で対応する必要がある。2003（平成15）年の雇用管理調査によれば、定年年齢を60歳以上に定めている企業の割合は全体の98.9%であり、定年後何らかの継続雇用制度をもっている企業は67.8%である（図表1）。継続雇用制度の中心となっているのは再雇用制度である。再雇用制度とは、定年年齢で賃金などの雇用契約を一旦清算し、改めて当該従業員と雇用契約を結び直すことを意味する。また、継続雇用について、「原則として希望者全員」としている企業は、継続雇用制度をもっている企業でも少数であり、継続雇用に際しては、何らかの条件が設けられている（図表2）。

図表1 60歳定年後の継続雇用制度の実施状況

区　分	一律定年制を定めている企業 カッコ内は60歳定年制を敷いている企業の割合		制度がある企業			
			計	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用
総数	[89.2]	100.0	67.8	13.5	43.9	10.5
5,000人以上	[98.4]	100.0	78.1	5.0	71.9	1.3
1,000～4,999人	[97.2]	100.0	68.7	4.7	55.5	8.5
300～999人	[93.3]	100.0	67.8	5.1	53.6	9.1
100～299人	[90.8]	100.0	70.5	9.2	52.4	8.9
30～99人	[88.0]	100.0	66.9	16.2	39.3	11.3

厚生労働省『雇用管理調査』平成15年

企業が高齢者の雇用に対して必ずしも積極的ではないのは無理もないことである。行政及び企業の努力により、60歳定年が企業全体の8割を超えたのは1993（平成5）年であり、さらに9割を超えたのが1997（平成9）年である。この間、行政の強い指導もあり、60歳定年は急速に普及したが、かつての55歳定年から5年間雇用期間を伸ばすことに伴って、それぞれの企業が自社の人的資源管理を改定し、また整備していくためには、まだ一定程度の期間を要しており、継続雇用制度の整備は、その変化の過程を示している。

図表2 継続雇用の条件

（単位：％）

区　分	一律定年制で定年後の制度がある企業		原則として希望者全員	対象者を限定した制度がある			その他	無回答
				計	会社が定めた基準に適合する者全員	会社が特に必要と認めた者に限る		
勤務延長制度								
総数	[24.9]	100.0	29.4	65.7	13.4	52.2	2.1	2.9
5,000人以上	[6.2]	100.0	21.1	78.9	26.3	52.6	－	－
1,000～4,999人	[13.5]	100.0	19.7	79.7	10.7	69.0	－	0.7
300～999人	[16.3]	100.0	9.1	88.1	17.9	70.2	2.7	0.2
100～299人	[20.4]	100.0	26.8	67.9	16.0	51.9	2.6	2.6
30～99人	[27.8]	100.0	31.4	63.5	12.6	50.9	1.9	3.2
再雇用制度								
総数	[53.1]	100.0	23.6	73.1	16.7	56.4	1.6	1.7
5,000人以上	[72.6]	100.0	21.1	76.2	30.9	45.3	2.7	－
1,000～4,999人	[64.5]	100.0	13.9	84.8	19.1	65.7	1.0	0.3
300～999人	[63.6]	100.0	11.4	86.9	19.9	67.1	1.1	0.6
100～299人	[59.8]	100.0	20.1	78.3	18.1	60.2	1.2	0.5
30～99人	[49.4]	100.0	27.1	68.7	15.5	53.2	1.8	2.4

厚生労働省『雇用管理調査』平成15年

他方、働く側からみれば、60歳台前半層における就労意欲は非常に大きいものの、必ずしも60歳定年まで勤務した企業にそのまま継続して雇用されたいという願望は大きくない。すなわち、60歳定年を職業人生における、あるいは自分の人生における一つの区切りとして考えている高齢者が多い。

これらの現実から導き出される方向性はなんであろうか。つまり、企業は、60歳以降も従業員を引き続き雇用することにはまだ十分な雇用管理のシステムを準備していない。定年後は企業が定める一定条件をクリアした者だけが雇用延長を認められるが、実質的には、その基準は企業の高齢化の状況や経営状況に応じて柔軟に対応できる。他方、働く側からみれば、60歳まで勤め上げた会社を、役職を下げ、これまで指揮系統下にあった部下の下位に職制として勤務続けるよりは、また賃金を大幅に下げて働くよりは、60歳定年と同時に退職し、別の企業で心機一転働き始めることは大きな動機付けにつながる。

労使双方が、上記の状況について了解が得られるのであれば、必ずしも一企業における継続雇用だけが高齢者雇用にとってもっとも優れたモデルであるとは考えにくい。すなわち、転職、再就職を前提として高齢者の雇用モデルが検討される必要がある。さらには、高齢者の再就職モデルを前提として、行政、企業、働く人たちにどのような課題が生まれてくるかを検討する必要がある。

2.時系列で考える

企業の再就職斡旋を見る場合、時系列でみることは有効な考え方である。すなわち、現役の従業員が30歳台、40歳台と油の乗り切った段階から、60歳定年に向けて徐々にキャリアを考えていく過程である。50歳台に入ると、働く人たちのキャリアは多様性を高める。第一に、自分が職業生活からいつ引退するのか、を考える。つまり、定年年齢の60歳であるのか。それとも、65歳なのか。あるいは70歳を超えても働き続けたいのか。

60歳で職業生活の引退を考えるのであれば、それまで勤務してきた企業に続けて60歳まで勤め上げることは可能である。しかし、雇用に関する統計調査によれば、多くの人々が60歳以降も継続して働くことを希望している。もし、60歳以降も働き続けることを希望するのであれば、その選択は、60歳の時に行われるのではなく、50歳台のかなり早い時期に行われる。

確かに、60歳定年まで自社に残り、その後、別の職業人生を考えるということも可能である。しかし、もし65歳で職業生活の引退を考えるのであれば、60歳で転出したとしても、残りの職業生活は5年に過ぎない。受け入れ企業における雇用のメリットを考えれば、5年という期間は必ずしも十分ではなく、7、8年、可能であれば10年は自社で勤務してもらいたい、と考える。つまり、出口からものを考える必要がある。もし65歳で職業生活の引退を考えるのであれば、少なくとも55歳以前には第二の職業人生を考える必要がある。

では、どのような選択肢があるだろうか。第一は、内部労働市場の活用である。再雇用制度、勤務延長制度などの雇用延長制度を利用する方法である。60歳定年まで当該企業で勤務し、その後も引き続き同じ企業で働き続ける場合である。この場合、60歳定年時に退職金などの清算を行い、その後の雇用は、いわば「木に竹を継ぐ」形になる。すなわち、一般に、働く場所は同じであるが、賃金、職位、労働時間などの処遇条件が異なる。

第二の選択は、中間労働市場の活用である。戦後、高齢者の雇用を確かなものにしてきたのは中間労働市場の存在である。すなわち、大企業の高齢者は、出向・転籍（企業によっては、「移籍」と呼ぶ）の仕組みを用いて、自社の子会社、関連会社で第二の職業人生を歩んだ。この仕組みは、労使が合意の上で進められてきた重要な施策である。高齢者は、おおよそ50歳から55歳になると、子会社・関係会社に出向し、そのまま60歳定年を迎え、定年時に出向先企業に転籍（移籍）する。その後、63～65歳ま

で引き続き雇用を続ける。この仕組みは、当該高齢者の雇用の場を確保するだけではなく、出向・移籍企業においても、親会社、取引企業との人的関係及び仕事関係の強化に有効に機能してきた。しかし、企業の高齢化に伴い、また、長期の経済不況により、子会社、関連会社の受け入れ能力が厳しい状況になり、中間労働市場の役割は以前ほど認識されなくなった。

第三の選択は、外部労働市場への転出である。定年年齢後引き続き同じ企業で継続して勤務することが難しく、また、子会社、関連会社での雇用受け入れ能力が厳しい状況を迎える中で、より重要性をもってきているのが、外部労働市場の役割である。再就職の斡旋といった場合、確かに、中間労働市場へのものも含まれるが、多くの場合、外部労働市場への斡旋を指している。

3.中高年の再就職斡旋の状況

企業が定年退職を予定している従業員の再就職を斡旋するということは、基本的に上でみた3つの選択のうち、中間労働市場及び外部労働市場に関わっている。60歳定年を迎えた従業員への再就職の斡旋は一般的ではないが、定年を予定している従業員に対して再就職の斡旋を行うことは、従業員の雇用の安定、確保という点において大きな意味をもつ。

図表3は、定年を予定している従業員について再就職斡旋制度をもっている企業の割合を示したものである。この結果をみると、中高年労働者に対して「再就職斡旋制度をもっている」と回答した企業は、全体の約8%であった。但し、企業規模による違いがみられ、企業規模が大きくなるほど再就職の斡旋を実施している企業の割合は高くなる傾向があり、企業規模が5000人以上規模の企業では、全体の2割の企業が再就職斡旋の制度を保有している。

図表3 定年退職予定者に対する再就職斡旋制度

（単位：%）

企業規模	定年制を定めている企業	対象者を限定した制度がある					再就職あっせん制度がない	無回答
		計	あっせん先			あっせん先を外部委託		
			高齢者子会社	関連会社	その他			
調査計	[92.2] 100.0	7.8	0.5	1.3	6.0	0.2	90.9	1.3
5,000人以上	[100.0] 100.0	20.4	2.2	14.2	7.7	2.8	79.6	0.0
1,000~4,999人	[99.8] 100.0	14.4	1.2	7.9	6.4	2.2	84.2	1.4
300~ 999人	[99.4] 100.0	9.7	1.2	4.8	3.8	0.2	89.6	0.7
100~ 299人	[98.0] 100.0	6.2	0.3	2.3	3.9	0.2	92.7	1.2
30~ 99人	[89.6] 100.0	7.8	0.5	0.4	6.9	0.1	90.8	1.4

厚生労働省『雇用管理調査』平成15年

図表4 定年退職予定者に対する再就職斡旋制度をもたない企業の割合の変化

（単位：%）

企業規模	定年制を定めている企業	再就職あっせん制度がない企業の割合 平成12年	再就職あっせん制度がない企業の割合 平成15年
調査	100.0	97.9	90.9
5,000人以上	100.0	87.7	79.6
1,000~4,999人	100.0	93.3	84.2
300~ 999人	100.0	96.1	89.6
100~ 299人	100.0	97.5	92.7
30~ 99人	100.0	98.4	90.8

厚生労働省『雇用管理調査』平成12年、平成15年

全体としては、定年退職予定者に対する再就職の斡旋状況は芳しくないが、それでも同じ雇用管理調査の平成12年の結果と比較すると、斡旋制度を保有している企業の割合が増加傾向にあるという特徴を指摘できる。

4.齢者の再就職斡旋を解く6つの切り口

連合総合生活研究所（以下、連合総研と略す）が平成15年度に実施した高齢者雇用に関する調査は、継続雇用の実態及び高齢期におけるワークシェアリングの実態の調査研究と並んで、高齢者の再就職の斡旋について研究を行った。この調査結果から、能力開発、意識改革、カウンセリング、資金援助、時間付与、組織体制という6つの切り口から高齢者の再就職斡旋をみることにしよう。

4－1. 能力開発

従業員に対する企業の能力開発は、単に従業員の再就職のためだけに向けられたものではない。能力開発は、基本的に入社時の若年者向け教育から高年齢者の教育まで一貫した体系のもとで行われる。例えば、能力開発に熱心な企業であれば、年齢あるいは職階毎に階層別研修があり、他方で、それぞれの専門領域に応じて専門別研修が行われる。階層別研修がグラフの縦軸であるならば、専門別研修はその横軸を形成する。さらに、OJTは、入社時から行われる重要な能力開発に他ならない。

繰り返しになるが、高年齢者に対する能力開発は、企業の能力開発に関わる体系の一貫として考えられる必要がある。連合総研が実施したヒアリング調査で、特に注目される能力開発には、キャリア開発研修、通信教育、資格取得援助、各種セミナーへの参加の援助などが挙げられる。このうち、通信教育、資格援助、各種セミナーへの参加については、企業は、その都度関連する情報を従業員に提供し、従業員がこれらのセミナーに参加したり、あるいは資格取得をめざしたりするような場合、必要に応じて金銭面でサポートをする。

例えば、ある企業の場合、自社で独自の通信教育講座に関する紹介冊子を作成し、従業員に情報を提供するとともに、従業員が資格取得のための講座を受講するような場合に、金銭的な援助をしている。また、別の企業は積極的に通信教育を助成しているが、①従業員の自己啓発による能力開発、視野の拡大への推進及び援助、②従業員の余暇充実へのサポート、の2点を目的としている。具体的な助成内容は、通信教育を受講し、修了した場合に受講料の半額を負担するというものである。但し、上限は1コースにつき2万円までである。さらに、この企業の場合、社会保険労務士、衛生管理者などの資格取得の補助を積極的に推進している。また、別の企業の場合、55歳以上の者で自己啓発、自助努力に対するサポートとして「教育訓練給付制度を利用した者」又は「自己啓発を行った者」に対し、資格取得にかかった費用を会社

が補助する制度を設け、「教育訓練給付制度の活用」と「自己啓発に対する補助」を合わせて、1人に対して上限10万円の会社の補助を行っている。

通信教育の助成や資格取得の援助が、基本的に資金面での援助を内容としているのに対して、第二の職業人生を目指して積極的な能力開発を行う事例として注目されるのが、キャリア開発研修である。もし、それまで勤め上げた企業から50歳台前半に転出、再就職し、職業生活からの引退が65歳であるとするならば、再就職先での職業期間はおおよそ10年に及ぶ。この10年間の職業人生をより充実したものにするためには、転出する50歳台前半までに第二の職業人生に向けた能力開発を行っておく必要がある。
ただし、キャリア開発研修といった場合、必ずしも第二の職業人生への能力向上をめざしたものとは限らない。上述のように、第二の職業人生への転出の時期が早まれば早まるほど、企業本体で継続的に行われている能力開発研修との境界が薄れていくのは当然である。自社における能力開発研修を進めながら、結果として第二の職業人生でも通用するような能力を培うことができたという形がもっとも望ましいのではないか。例えば、ある企業の場合、入社時より「専門能力向上研修体系」がシステム化されており、この体系は定年時まで続けられる。

4－2. 意識改革

第二の切り口は、意識改革である。特に企業規模の大きい企業において、従来中高年従業員を対象にして行われてきたものにライフプラン研修がある。ライフプラン研修は、40歳、45歳、50歳といった区切りのいい年齢になると企業あるいは労働組合が主催して行うもので、基本的に退職後の人生設計、生活設計に関するものである。ライフプラン研修は、能力開発の一環として考えている企業もあるが、一般的に、ライフプラン研修は、第二の職業人生を目標にしているのではなく、職業生活からの引退後の生活を意識して行われている。

例えば、ライフプラン研修では、講師であるファイナンシャルプランナーが、どのように財産設計をするか、の講義を行ったり、あるいは、お坊さんをよんで、そもそも人生とは、といった説教をしたりする。また、定年後、夫が「濡れ落ち葉」にならないように、夫婦で一緒に定年後のことを考えることを目的として、夫婦参加で行われる研修もある。仕事生活から引退後の生活における夫婦のあり方について意識してもらうといった趣向がある。いずれにせよ、第二の職業人生に向けての能力開発というよりは、職業生活から引退した後の生活設計のための研修である。実際に職業生活から引退する年齢が高まれば高まるほど、ライフプラン研修を受講してから引退までの時間が長くなっているが、「気づき」という点では有効である。

今回の連合総研のインタビュー調査によれば、企業規模の大きい企業が多いこともあり、ほとんどすべての企業でライフプラン研修が行われている。ただ、ライフプラン研修の中には、従業員の福利厚生的な意味だけをもつものから、上述のキャリア開発を目的にしたものまで多様である。例えば、ある企業の「キャリア再開発研修」は、従業員が45歳になった時点で実施されているが、内容的には、ライフプラン研修と第二の職業人生をも視野にいれた能力開発の性格も併せ持っている。その目的は、「自分の人生のタテ軸（時間軸）とヨコ軸（生活軸）の双方から自分をみつめ、自分の独自性、すなわち個性を探り出す」ことを通して、①人生80年時代のタテ軸（時間軸）に気づいて、自分の夢と目標を再構築すること、②長期・短期のアクションプランを作成し、夢と目標実現のための実行スケジュールをつくること、③相互の人生プランを紹介しあうことで、啓発と勇気づけを促進すること、に置かれている。

4－3. カウンセリング

集合的かつ断続的に行われるライフプラン研修に対して、個別的かつ日常継続して提供されるものにカウンセリングがある。また、企業によっては、人材開発室、カウンセリング・ルームなどの呼称でカウンセリングのための特

別な場所を提供している場合もある。カウンセリングは、本来は、精神医学的な要素を強くもっていたが、最近では、キャリア・カウンセリングといわれるように、自分のキャリア形成について相談できる窓口であり、産業心理学や職業心理学の性格を強くもってきている。また、人材開発室では、カウンセリング機能だけではなく、求人・求職などの就職関係の情報を提供する機能を持つ場合もある。

カウンセリング機能は、国際競争の激化、技術革新の急速な進展、社会の多様化など企業で働く人たちのストレスの増加は、雇用管理の変化を受けて急速に需要を伸ばしてきている。カウンセリングは、単にキャリアに関するものだけではなく、メンタルヘルスや仕事と生活に関わるものなど、幅広い範囲に及んでいる。特に高齢期におけるキャリア・カウンセリングは、第二、第三の職業人生を前提として行われ、いわば異文化適応の役割が求められている。

連合総研の調査によれば、ある企業では、従業員のキャリア形成に関わるものとして、2003年4月からキャリアコーチの制度を導入した。同社のキャリアコーチ制度は、2002年度に従業員を対象に実施したアンケート調査の結果を受けて導入された。すなわち、アンケート調査結果によれば、従業員は企業業績に対しては能動的な評価をしているものの、自分のキャリアパスについて強い不安をもっているという結果がでたためである。キャリアコーチは、直接の上司には伝えにくいキャリアに関する不安や不満を汲み取ることを目的としているが、キャリアアドバイザーの研修を受けた専門家が担当している。キャリアコーチの数は、2003年現在4人であり、同社におけるさまざまな部門から選出された。キャリアコーチの役割は、企業全体を鳥瞰して、相談にきた従業員のキャリアを考慮しながら、同時に、社外の労働市場状況もあわせて、当該従業員のキャリア・カウンセリングを実施する。

4－4. 資金援助

企業は高年齢者の再就職をより確かなものにするために、再就職をスムーズに行うための資金援助をしている。再就職を目的にした資金の援助には、転職支援援助、独立開業支援、早期退職優遇制度、能力開発支援などが含まれる。例えば、転職支援援助は、転職するのに必要な資金を提供するものであるが、通常、休職制度とセットで行われる場合が多い。今回のインタビュー調査では、ほとんどの企業で早期退職優遇制度が実施されている。

例えば、ある企業の場合、「転進支援制度」を行っている。すなわち、この制度は、同社グループ資本が50%以下の国内企業または同社グループ外の国内企業・団体等へ移籍する際に適用される。適用資格としては、前述の企業・団体へ出向中であることと、会社を退職する日において、勤続10年以上かつ年齢が45歳以上であることが必要である。同社の退職日は3月と9月の末日の年2回であるが、退職日の3ヶ月前までに本人の意思を確認し、希望があった場合は1ヶ月前までに最終的に金額面も決定し移籍を決めている。移籍後は転籍先の定める雇用期間に基づいて勤務するが、移籍先の定年が60歳未満の場合には60歳までは就業できるように移籍時に移籍先と調整している。

移籍が決定し退職する際は定年扱いの退職金と、移籍先の給与が同社の基準を下回る場合の差額補償金、特別加算金および転籍一時金（移籍まで在籍していた日数に応じて日割り計算された賞与）が支給される。差額補償は移籍時の年収と移籍後の年収の差額に60歳までの残年数に応じて設定された支給率を乗じた額となる。

特別加算金は60歳までの残年数に定額を乗じた金額である。なお、グループ資本が20%未満の企業またはグループ外企業・団体へ移籍する場合は前述の特別加算金に加え退職時の年齢に応じた定額がさらに追加されることとなっている。

4－5. 時間付与

再就職にとって重要なことはお金とともに時間である。一般に、休職制度は金銭面で不自由を感じることなく、仕事を休職して、再就職の場を探す機会を与えるものであり、連合総研の調査によれば、ほとんどすべての企業においてこの種の休職制度が設けられている。従業員は、この時間を利用して、再就職活動を行うこともできれば、再就職に向けて能力開発をすることに時間を費やすこともできる。

また、再就職とは異なるが、ボランティアを希望するような場合、ボランティア休暇を設けている企業もあり、それまでの職業人生とは違った角度から新しい世界を学べる機会が与えられている。今回のインタビュー調査では、休職制度やボランティア休暇制度を導入している企業の割合は非常に高く、この種の制度が一般的に行われている状況がうかがえる。

例えば、ある企業の転職準備特別休暇は昭和63年（1988年）に導入されたが、退職後の転職の助成を目的としており、その準備のための職業訓練や資格取得の研修を受ける際に休暇を付与する制度である。適用を希望する人は、特別休暇取得6ヶ月前までに会社に対して申請を行なうことが必要となる。

対象となるのは、勤続20年以上で退職年齢が満50歳以上55歳未満の者である。また、休職期間は6ヶ月以内とされ、特別休暇取得満了後1ヵ月以内に退職しなければならない。賃金については、特別休暇取得の期間中も支給されるが、休暇期間は賞与においては欠勤扱いとなり、退職金、退職年金算定期間にも含まれない。

休暇の対象となる研修は、公共職業訓練施設の行なう職業訓練や大学・高校への入学、また、職業人の資質向上に資すると労働大臣に指定された専門学

校への入学や教育訓練への参加などである。どのような訓練を受けるにしても、最終的には会社が必要だと判断した上で適用される。

なお、これを取得する場合には原則的に前項の早期退職優遇措置と合わせて取得することになり、その場合も特別休暇取得6ヶ月前までに会社に対して申請を行なうことになる。

4－6. 再就職斡旋の組織体制

再就職の斡旋を成功させるためには、個人の力では十分ではない。特に一つの企業に長い期間勤務している場合には、企業の外をみる力が衰えている。衰えた力を回復し、企業と外界との境界を低くしてあげる必要がある。そのために、企業は組織的に対応する必要があるだろう。前述のキャリア・カウンセリングを目的とした人材開発室には、しばしば求人・求職情報を提供する機能をもつ場合が多く、社内の就職斡旋機関として重要な機能をもっている。

就職斡旋を目的とする組織では、一方で、社内の保有する人材情報を集めるとともに、他方で、自社のOBがどのような企業でどのような形で活躍しているかの情報を蓄積する。公的あるいは民間の職業紹介機関や就職斡旋情報機関から、職業紹介や就職斡旋に関わる情報を収集し、従業員の再就職ニーズに対応する。さらには、OB会を定期的に開催して、情報収集をはかるとともに、人的ネットワークを継続的に維持、発展させていく努力も行われている。

一部の大手企業に限定されるが、自社で独自の再就職斡旋企業を立ち上げる場合もある。通常、企業内の人材開発室のような組織がスピンオフして会社化されたケースが多いようである。また、アメリカなどではもっとも典型的なかたちだと思われるが、再就職の斡旋を主たる業務にしている専門会社と契約を結び、再就職斡旋業務をアウトソーシングしている企業も登場してい

る。

連合総研の調査によれば、再就職の斡旋を専門とする企業を設立したある企業の場合、従来あった人材開発の部署がスピンオフして再就職斡旋企業を設立したが、この企業の設立以前にその部署として10年以上の実績をもっていた。この企業は、スピンオフしたもとの企業の中高年従業員を外部の企業に再就職の斡旋を行うことが主要な業務である。同社は、本社人事部あるいは事業部門からの依頼に基づいて再就職の斡旋を行うが、斡旋の方法は、外部の人材斡旋専門企業を使う場合もあれば、自前で斡旋を行う場合もある。

同社が再就職の斡旋をサポートするのは、本社の管理職と一般職である。本社では、管理職の場合、45歳以上を対象に自立支援制度と早期退職支援制度が整備されているが、これらの制度とあわせて外部への再就職斡旋が行われる。実際には、再就職を斡旋する対象となる人材は管理職がもっとも多く、次いで管理監督者であり、現場の人たちの再就職の斡旋はまれである。1999年にこの企業は設立されたが、2003年までに年間30人前後の再就職斡旋の実績をもつ。最盛期には、年間180人の再就職斡旋を行い、また、この数年間も、毎年60人から90人の斡旋を行ってきた。

この企業は、本社の従業員に対して門戸を開いている。本社従業員が直接再就職斡旋企業を訪れる場合もあるが、基本的には、本社の人事計画に基づいて再就職斡旋企業への登録がすすめられる。従業員は12人であり、従業員のほとんどは本社の様々な部門の出身者である。そのため、従業員は本社内に強いネットワークをもち、また十分な情報を保有している。この点が、外部の再就職斡旋機関と決定的に異なる点である。従業員は12人であるが、そのうち8人は、常時外に出て市場の開拓をおこなっている。

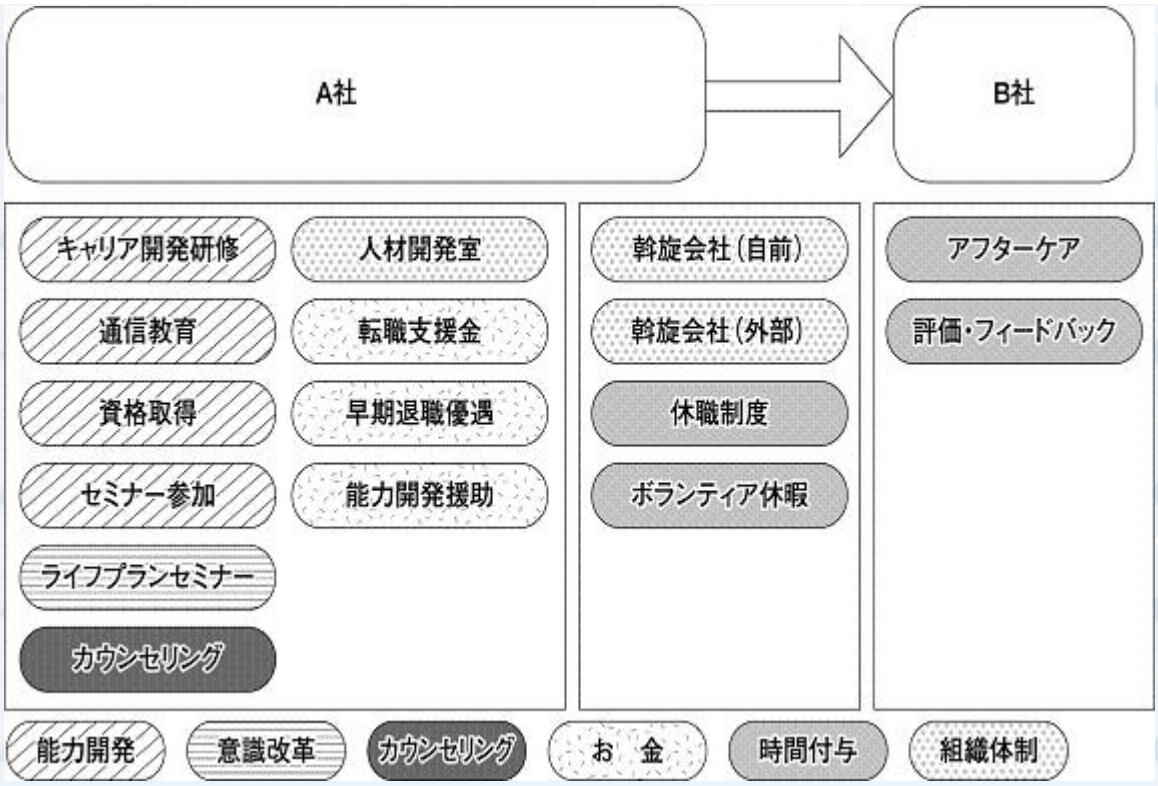
同社の事業内容として、まず外部労働市場における求人の情報収集が挙げら

れる。外部市場の情報を収集するには、2通りの方法がある。1つは、直接従業員が、自分の足で取材に出かける場合であり、いま1つは、外部の人材斡旋企業に登録し、求人情報を提供してもらう場合である。この2つの方法で入手された求人情報と本社でリストアップされた人材とのマッチングをはかることが、同社の事業の第二段階である。さらに第三段階では、従業員が本社従業員に情報を提供し、選考段階にはいる。

他方、本社では、毎年目標管理制度が実施されているが、目標管理制度の一環として行われる上司との面談において、過ぎ去った年度における業務の振り返りと、次年度の目標管理の設定が行われる。外部への転出の話は、上司との面接の機会に行われる場合が多い。面接の場で上司と話しあうことによって、自分の進退に関する気持ちの整理もつきやすく、再就職する場合には、より早い時期に本人と相談することができる。

以上、今回のインタビュー調査の結果をもとに、再就職支援に関わる企業の施策を、能力開発、意識改革、カウンセリング、資金援助、時間付与、組織体制という6つの視点からみてきた。これらをまとめたのが図表5である。
繰り返しになるが、多くの企業では、これらの施策を総合的、体系的に進めており、6つの視点を個別にみることがどれほどの意味があるかは不透明である。しかし、例えば、高齢者の再就職支援を進める上で、他の企業が参考にする場合のメニューづくりの参考としては有効であるかもしれない。

図表5. 高齢者の再就職斡旋



5. 高齢者の再就職斡旋の課題

連合総研が実施した調査結果をもとに、高齢者の再就職斡旋の状況についてみた。それでは、高齢者の再就職斡旋には、どのような課題が残されているのかについてみることにしたい。

5－1. 早い段階で意識を変える

第一に、働く人たちの意識の問題である。再就職に関わる企業の体制が整っていても、働く人たちの意識が低いようであれば、素晴らしい仕組みも絵に描いた餅になってしまう。例えば、従業員の意識改革を目的として導入されたライフプラン研修も、単発的なものに終わらせずに、自己発見（気づき）という効果に加えて、その後どのように自分を変えていったかを継続的にフォローアップすることが大切である。人材開発室やカウンセリング機能を併せて活用すれば、いっそうの成果を期待することができる。

年金改革にともない、60歳定年以降の雇用は当然のこととして受け入れられる。65歳定年延長が難しい状況の中で、働く人たちは、より早い時期から第

二の職業人生について目を向ける必要があろう。少なくとも50歳の時点では、自分が60歳以降どのようなキャリアを形成していくか、また、そのためにどのような準備が必要かを考える必要がある。組織に頼らない自立した個人の確立は、高齢者雇用を進める上でもっとも重要な考えの一つである。

5－2. 受け入れ企業の観点に立つ

特に大企業で長く勤務してきた人たちにとって、自社ブランドの大きさは見えにくい。知らないうちに、自分が大きな看板に支えられていることを見失いがちである。逆に、自分が大企業の一員であることの意識が再就職を困難にしている側面もある。例えば、再就職先に転職しても、いつまでも古巣の大企業の意識から抜け出せないでいる場合も少なくない。

大企業風を吹かせる前に、自分が第二の職業人生を歩もうとしている企業の声に耳を傾けることが大切だ。その企業がどのような人材を必要としているのか、どのような技術、どのようなネットワーク、どのような能力を必要としているかを知ることである。まず、転職先の企業で10年間働く気持ちをもつことからはじめよう。受け入れ企業の観点に立って再就職を考えることは、当該従業員だけでなく、人材を送り込む企業にとっても重要である。

5－3. 市場を知り、自分を棚卸しする

受け入れ企業が求めているスペックを正しく理解するとともに、自分が外部の労働市場でいくらの価値をもっているかを見極めるべきである。そのためには、自分の保有する能力を正しく評価することが求められる。企業のキャリア相談室に足を運ぶのもいいし、また外部のコンサルタンティング企業で、自分の能力を評価してもらうのもいい。

これまでの職業人生を省みて、自分の職業能力や適正を棚卸ししてみよう。

ただ単に、自分の履歴書を書くだけでなく、自分のキャリアの中で、どのような能力が育成されてきたのかを再発見する。単に技術的なスキルの面だけでなく、語学や人間性などヒューマンスキルに関わる側面にも目を向けたい。その上で、受け入れてくれる企業が求める人材像と比較しながら、自分の足りない能力や技術が何であるかを把握し、必要であれば、大切だと思われる資格取得や検定試験にチャレンジしてみるのも一策である。

5－4. ネットワークを活かす

再就職斡旋に欠かせないことはネットワークの活用である。営業系の人たちは、日常の仕事を通じて外部の人たちと接する機会をもち、人材ネットワークを形成している。自分の築き上げてきたネットワークをもとに再就職を探すことも考えられる。これに対して長い間内勤を続けてきた人に外部の環境は、時に厳しく映ることもある。例えば、異業種交流などの場は、いろいろな組織や媒体によって設けられている。これらの場を利用することもできるだろう。

また、従業員一人ひとりのもつネットワークも重要であるが、企業が培ってきたネットワークを蓄積し、組織として活かすことも大事である。子会社、関連会社の受け皿がいっぱいになったといえども、そのつながりの重要性に変わりはない。さらには、取引先との関係においても、仕事の面だけでなく、人的関係においても継続的につながりをもつことが大切だろう。

自社のOBはもっとも身近で、かつ有効なネットワークであろう。OB会を定期的に開催したり、あるいはOBの会報を発行したりするなど、絶えずOBと連絡し、情報を交換することが大切である。自社OBの励ましは、現役従業員にとって大きな力となるだろうし、気持ちの面での大きな下支えになる。

さらには、働く人たちが、UターンやJターン、あるいはIターンを考えている

ならば、地域のネットワークが重要な情報源になる。

5－5. 再就職斡旋の組織

今後、近い将来に団塊の世代が定年を迎えることを考えれば、これまで以上に高齢者雇用に対して真摯な態度で臨む必要がある。再就職斡旋を専門とした子会社の設立は、その大きな手段といえよう。その際に大事なことは、自社の保有能力について、自社の人間が一番よく知っているという前提である。本社からスピンアウトして、人材斡旋会社をつくり、本社と再就職企業との架け橋の役割をもつことは再就職斡旋の有力な方法といえよう。

人材斡旋会社をつくる場合、第一の重要な点は、「足で稼ぐ」ことである。机の上に足をのせていても情報は集まらない。本社と外部の企業との間を絶えず動きまわり、また、就職の受け入れ先について自分の足で情報を集めることが大切である。実際の再就職についても、まず当該の人物の顔を思い浮かべて、斡旋することである。

さらには、人材斡旋会社がカウンセリング機能をもつことは有効である。能力開発の情報提供に加えて、相談業務を充実させることによって、再就職を希望する人たちの不安を解消し、再就職を成功させる可能性を高めることだろう。

5－6. 評価、フィードバック機能をもつ

いざ再就職をしたとしても、出しっぱなしでは話にならない。1つの縁は、次の縁の始まりである。再就職した人が元気に働けば、また別の人の再就職につながる。再就職の連続技を可能にするためには、斡旋した人たちと継続的に連絡を保つと同時に、受け入れ企業からの評価を聞き入れることである。両者が良好な関係を続けること、そして良好なネットワークを維持することが、さらなる再就職の可能性を高めることになる。

5－7. 高齢者の再就職斡旋における政府の役割

最後に、政府の役割を考えてみたい。高齢者の再就職に関する私の基本的考えは、自助努力である。再就職を希望する人たちは、自分で自分の職業やキャリアに責任をもつべきだと考える。また、企業も当該従業員の要請に基づいて、可能なかたちでの支援体制づくりを充実することが社会的な評価につながる。

私は、高齢者の雇用確保に対して補助金や奨励金を出すことに対しては反対である。若年や中年世代、あるいは女性が厳しい雇用状況に見舞われている中で、高齢者だけが優遇される理由はない。経済全体の状況を考慮し、何がもっとも優先順位の高い課題かを考えれば、もっとも深刻な領域から政策的な重点がおかれるべきであり、私は、高齢者の雇用はこの対象には含まれないと考える。さらには、団塊の世代が職業生活から引退に向かう過程を直前に控えて、この世代に甘えを許すような政策は、財政的にも、社会的な動機付けの面からも了承できない。

しかし、2つの面で政府の役割は確認できる。1つはメニューの多様化という点、いま1つは情報の整理という点である。高齢者が再就職を行う場合に、メニューが多様であることは望ましい状況である。例えば、職業紹介、就職斡旋において、ハローワークの果たす役割は大きい。企業内の就職斡旋機能から社会全体の職業紹介機能まで、再就職をめざす高齢者の選択するメニューが多様であるほど、より大きな効果が期待できる。ただ、その場合も、重要な点は補完ではなく、競争だという点である。すなわち、ハローワークも職業紹介に関して競争的な意識をもたなければならない。例えば、民間の斡旋企業が行うようなカウンセリング機能など付加価値の高いサービスを充実させることによって、職業紹介に関して競争的な状況をつくりだすことが市場の活性化につながる。

高齢者の再就職に関して、政府に期待される2つめの役割は、多元化された就

職情報を整備することである。高度で、かつ複雑な情報が錯綜する中で、情報を整理し、国民に提供することは政府に課せられた大きな課題である。

ＨＰ ＤＩＯ目次

－第７回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査結果概要－

◇景気が明るさを増し、消費も上向きに◇

投票に行かないのは候補者・政党に魅力がないなど

勤労者は、景気回復を実感しつつあり、賃金収入には下げ止まり感が出ており、消費が今後上向く傾向もみられる。
失業不安は５人に１人が感じているが、やや低下し、不況対策実施企業の割合も５割弱となった。
7月の参議院選挙の投票率の動向は、候補者・政党がそれぞれ魅力を高めること、若年者への働きかけに左右される。

担当：吉田 研一、千頭 洋一、川島 千裕

▶▶調査結果の概要（PDF形式）

▶▶調査報告書（全文・PDF形式） ＊基礎集計表を除く

▶▶基礎集計表（EXCEL形式） ＊全数について集計

※ファイルが大きいため、ダウンロードの際に時間がかかります。ファイルを開くか、保存するか聞いてくる
ときは「保存」を選んでください。ダウンロードに時間がかかって、画面が固まったように見えるときがあり
ますが、しばらくお待ちください。

＜参考＞

第１回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(H13年6月発表）

第２回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(H13年12月発表）

第３回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(H14年6月発表）

第４回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(H14年12月発表)

第５回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(H15年5月発

表）

第６回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(H15年11月発表）

ＨＰ ＤＩＯ目次

報 告 4

連合総研講演会
「患者・国民のための医療改革をどう進めるか
―患者の権利と安全な医療―」を開催

※ 加藤良夫氏講演要旨 黒川清氏講演要旨

連合総研は2004年4月16日中央大学駿河台記念館において「患者・国民のための医療改革をどう進めるか」と題する講演会を連合の後援のもと開催した。講師には「医療過誤・患者の人権」をライフワークとして、患者側弁護士の立場から医療過誤訴訟や講演活動に取り組んでおられる南山大学法学部教授・弁護士の加藤良夫氏と日米における医学教授の体験を通して、医学・医療のあり方について幅広くシステム改革を提言しておられる日本学術会議会長・東大名誉教授の黒川清氏をお招きした。加藤氏からは「安全な医療を求めて－医療事故防止、被害救済システムの必要性を中心として－」と題する講演を、また黒川氏からは、「医療の安全：日本の課題」と題する講演をそれぞれいただき、患者・医療関係者、双方からの視点で「患者のため安心できる医療とは何か」を探った。講演会には連合構成組織・健保組合・市民・学生など約200名が参加した。ここでは両氏の講演要旨を報告する。

「安全な医療を求めて」 加藤良夫氏講演要旨

医療の安全対策の問題点

主として医療事故を防止する、あるいは被害者救済についてお話させていただきたいと思います。安全対策を立てるときには、どういう事故が起きているのかをきちっと監視して、サーベイランスをしていくことが必要になります。サーベイランス体制というのは、全国的に網羅的に事故情報を集め、それを集約して的確に分析をし、教訓を生かして再発防止をしていくというシステムです。この安全対策に欠かせない仕組みが我が国にはなかったということが決定的な問題点だと私はかねがね感じています。

事故が発生しますと、臭い物に蓋をしてきました。医療事故の隠蔽です。さまざまな場面で教訓を引き出して改善を図ることをしなかった。そのために、同種の事故が再発するという悪循環を繰り返してきました。医療事故情報は、公的資産です。それは、再発防止のためのヒントを内包しているからです。被害者自身もこの再発防止を強く願っています。医療事故情報を公的遺産として社会が受けとめ、生かし切ることが、被害に遭った人にとっても非常に大事な営みです。

医療事故情報の隠蔽の背景

医療事故情報の隠蔽の背景には情報提供に伴う不安があります。その不安を端的に3つに大きく分けますと、1つは「警察ざた」、2つが「マスコミざた」、3つが「裁判ざた」です。「警察ざた」は刑事罰によって医師免許や看護師免許が剥奪されることに対する不安です。2番目の「マスコミざた」はメディアに大きく取り上げられ、病院の名誉とか評判、あるいは業務への支障が起きることを恐れるわけです。それから「裁判ざた」は民事損害賠償による賠償金支払への不安です。

しかし、こうした不安を背景として隠蔽されがちな情報をどのように集めるのか考えなければいけません。そのためには、正直に情報をオープンにした場合に、罪一等を減じていくような、紛争解決の合理的なあり方を合意形成していく必要があると思います。

医療事故被害者の願い

基本的に鍵になるのは、医療事故の被害者の積極的な行動です。そこで、医療事故の被害者は、どんな思いでこの医療事故の問題と向き合っているのかをお話しておきたいと思います。

まず第1に原状回復です。要するに、死んだ人を返してほしいとか、歩けなくなった体を歩けるようにしてほしいとか、被害者は強く願っています。しかし、医療関係者は、このことを十分に踏まえていません。医療関係者は、原状回復は不可能だというところからスタートしようとします。

2番目が、真相究明です。本当のところを、真実を知りたい。真相をうやむやにされることなく、しっかりと自分なりに理解をしたいという願いです。

3つ目は、反省謝罪です。問題があったのならば、反省してもらいたいし、謝罪もしてもらいたい。ところが、医療の世界では、簡単に被害者に謝ってはいけないと指導されています。

4つ目が、再発防止です。再発防止は、医療事故被害者がきれい事でいっているわけではありません。深いところの願いなのです。これは自分の愛していた人の死を「むだ死に」にしたくないという思いです。

5つ目は、損害賠償です。これは一家の働き手を失ったりしますと、生活状況が変わりますし、障害が残れば、当然社会的な支援が必要になってきます。

しかし、民事裁判では、この5番目の損害賠償に焦点を当てた形にならざるを得ません。医療事故の被害者にとっては5つの願いがトータルに果たされることが必要なのですが、問題が金銭賠償だけに矮小化されてしまうと、完全に勝訴したところ

で、本当に手放しで喜べないのです。そうだからこそ、安全な医療とか、医療の質の向上を強調せざるを得ないのです。

医療事故被害者は再発防止のパートナー

医療被害者は医療者にとって敵なのかという問題を提起したいわけです。私は患者側の弁護士で医療過誤を扱っています。お医者さんの中には、「では私たちの敵ですね」という人がいる。果たしてそうでしょうか。今の医療の世界では、患者中心の医療が主流になってきています。しかし、医療事故が起きた途端に、理不尽なクレームをつける、困った人という対応をみせてしまうのです。医療事故の被害者は大きな心の傷を負います。その心の傷にきちっと向き合えるのはやはり医療者だろうと私は思います。

また、医療事故の被害者は、医療事故防止のための欠かせないパートナーだという視点が今まで全く欠落していました。医療事故の防止というときに、被害者は客体ではなくて主体としての活動を期待されてしかるべきだと思います。実際に、医療事故の裁判で、原告、被告として争った、その被告病院が、被害者をお招きして、事故防止の講演を院内で開く。あるいは事故防止のための委員会の外部委員に医療事故被害者を委員に加えるという動きも出てきています。

医療事故の防止の問題と、被害者の救済の問題は、今まではほとんど別の次元の問題だと考えられてきました。しかし、そこに大きな落とし穴があったのです。医療事故の防止のために正直に伝えたけれども、「裁判ざた」が残り、「警察ざた」が残り、あるいは「マスコミざた」が残る。つまり医療機関にとって大変な負担が残る状態で、厚労省は基幹病院に事故報告を義務づけるといっているわけです。けれども、その後、その人たち、あるいはその医療機関はどうなるのかということについて、体制を用意していないし、被害者はどうなるのかということについても、全

く問題とされていないのです。

隠す文化から正直文化への転換が鍵

すなわち、被害救済のシステム整備と同時に加害者の側にもメリットシステムを導入し、隠す文化から正直文化に変わっていく必要があるのです。今までは臭い物に蓋をして、隠すことによって責任を逃れるという文化だったわけです。封建制の壁を温存して自分たち医療界を守ろうとする、こういうあり方だったところを、正直になる。謝らなければいけないことは率直に謝る。改善すべき点は率直に改善しようとする。被害者ともパートナーシップを組んで、安全な医療、質の向上に努めようとする。隠す文化から正直文化に転換できるかどうかが、いわば鍵になるわけです。これができるならば、被害者の5つの願いにも合致するし、正直、誠実な加害者を許す文化がはぐくまれるということになります。こうして、過ちから学ぶ医療の実現につながっていき、より安全な医療を目指すことが、医師、患者関係の信頼関係の回復とともにできる道が生じてくるということになります。

「医療の安全：日本の課題」 黒川清氏講演要旨

変わらない土木大国日本

一般的に国が成熟してきて経済力が向上すると、土木建設への公共事業投資はだんだん減ります。しかし、日本は収入がふえても公共事業依存度は変わりません。80年代以降1人当たりの名目GDPが2万 5,000ドルを超えているにもかかわらず、相変わらず公共事業比率は1960年代と同じです。相変わらずコンクリートで国じゅうを埋めようというのが、国の政策です。90年代から対GDP比国民収入3万ドルと、世

界2番目のGDPにかかわらず、相変わらずコンクリートを流すことだけが大好きというのが日本人なのです。今、まだ日本では 370カ所のダムを建設しています。また 9,000キロも高速道路をつくるといっています。皆さんはこのような政策を変えなくてよいのですか。政策を決めるのはだれなのか考えてみてください。役所ではありません。政治家です。そして、その政治家を選ぶのはだれでしょうか。皆さんです、ですから私は皆さんに、こういう国でよいのですかということを言いたいのです。

日本の常識は世界の非常識

どうしてこうなってしまったのか。そこで、殆どの日本人が当たり前だと思っているけれども、日本人以外には全然理解できない4つのことがらを例として紹介します。

1つは、自殺者が急増していることです。1998年に約32,000人となり、前年と比べて30%増と急激に増加しました。以降毎年このレベルが続いています。この急増した30%のほとんどが、40代、50代、60代の男性です。仕事をなくし、ローンが払えなくて自殺する人は、世界じゅうにいますが、3割も増えるとは考えられません。なぜ日本のこの年代の男性が自殺するのでしょうか。

2番目は、過労死という言葉です。過労死というのは、オックスフォード･イングリッシュ･ディクショナリーにそのまま出ています。なぜでしょうか。日本以外にはそんな行動はないので、これに相当する言葉はないからです。仕事のために一生懸命やっても会社は一生面倒みてくれるわけではありません。人員削減しています。ですから、労働組合は頑張ろうといっているのでしょう。
3番目は、日本には「天下り」という言葉があります。なぜでしょうか。民主国家ならば、こんな考えと価値観はありません。問題は、「天下り」という言葉がメジャーな新聞にも、括弧つきで出ていないことです。つまり、日本では普通の言葉

になっているのです。つまり、普通のことと皆さんも思い込んでいるということです。だから、だれも文句をいいません。
4番目は、日本には、「YOU」と「I」を表現する言葉がたくさんあることです。おれとか、おまえとか、わしとか、わたくしとか。なぜか。日本人は、私とあなたという関係を、その場その場で適切に選ぶということが非常に大事だったからです。日本では人間と表現します。人間というのは世間の人という意味です。つまり、常に世間のどこのポジションにいるかということでしか個人は評価されないのです。このように日本では、世間が共通に階級を認識し合える肩書で評価が決まります。肩書がなくなった途端に、生きている理由をなくし、自殺してしまうわけです。

プロフェッショナル・コミュニティの責任

肩書きで評価が決まりますから、お医者さんといえば東大の教授が一番偉いと思っているわけです。確かに18歳のときの大学受験に必要な偏差値という指標は高かったかもしれません。では、手術してもらうときに、この偏差値の高い人にやってもらいたいわけでしょうか。そんなことはないはずです。だけど、皆がそう信じているのです。能力ではなくて肩書で評価される社会なので、お医者さんも教授がいいと思っているだけです。一流銀行でも同じです。18歳までは勉強して、いい大学に入ると、特に猛勉強をしなくても、社会の階級としていいと思われる銀行に入れたのです。しかし、長銀や富士をはじめとして、ほとんどみんななくなってしまいました。みんな肩書きを信じていたのです。今、銀行は大丈夫でしょうか。「一流」企業は大丈夫ですか。労働組合は一番よく知っているのではありませんか。しかし、問題があっても内部告発できないのです。なぜでしょう。それはそこの会社にしか存在できなかったからです。ジャーナリストも同じです。朝日に入ったら、ずっと朝日だから。ジャーナリストにもそういう意味でプロなどいません。みんなサラリーマンなのです。今の日本の問題の根本は実はそういうことだったのです。お医者さんももちろん例外ではありません。
こうしたことで、大学の先生も、企業経営者も、官僚も、みんな評論家的で当事者意識が欠落してしまうのです。「お家＝組織」大事という価値観で生きてきたのです。ジャーナリストは、自分の責任は何だと思っているのでしょうか。労働組合

は、自分の責任は何だと思っているのですか。お医者さんは、自分の責任は何だと思っているのでしょうか。プロフェッショナル・コミュニティは自分たちの社会的責任は何かということをいつも考えて仕事をしてきたのでしょうか

日本が学ぶべきはヨーロッパの医療制度

医療というのは、教育と同じように社会の基盤です。今は昔と違い疾病構造が変わってきました。また医療技術も変わってきました。国民の意識調査で心配していることを聞くと、自分の健康という答えが一番多くなっています。ところが、日本の医療費は32兆円で、GDP当たりでいうと経済先進国で一番低いのです。しかもこの中で国が支払う金額は10兆円です。そして健康保険からは12兆円ぐらいが支払われています。

この健康保険制度は、会社ごとに1つしかなく、選択することができません。アメリカでは4つか5つかの選択肢があり、それぞれのライフサイクルに合わせても選択できるようになっています。独身で健康に自信があるときには事故と救急のみの保険でいいのです。保険料は当然安くなります。結婚して子供ができたら子供もあわせた保険があります。また、一年間元気に過ごして保険給付を受けなければ、次の年の掛け金は安くなるようなものもあります。このような選択肢があります。しかし、日本では健康保険制度は1種類しかなく、選択できません。おかしいと思いませんか。一方で自由化すべきだといわれているのは、病院の株式会社化です。こうしたところだけアメリカを真似ようとしています。本当のことを知らないからこうした間違った主張がされるのです。だからこそ何も知らない、知ったかぶりの、アメリカ半可通の発言は罪が重いのです。

日本はもっとヨーロッパの医療制度を学ぶべきです。その方がよほど日本に合った医療制度になります。日本では子供の夜間救急は「たらい回し」と批判され問題となっています。一方、例えばフランスのパリでは24時間の公的救急病院が4カ所あり、電話をすると場合によってはすぐに看護士さんとお医者さんがすぐに来てくれます。必要があればその後、救急車が4つの病院のどこかにすぐに運びます。フランスでは医療は税金で賄っていますので、こうした医療もすべて無料で受けられるのです。だから安心なのです。

公的医療の整理が重要

日本では一般的に人口20万の県庁所在地に例えば国立病院 400床、国立大学附属病院が 400床、県立中央病院が 400床、市民病院が 300床等、設置され、それぞれで循環器内科、脳外科、消化器内科、皮膚科、眼科、すべてをそろえています。そこに、ものすごく無駄があるわけです。こうした公的セクターをまず整理して、無駄をなくすことが大事です。人口20万だったら公的な24時間救急病院を1カ所設置して、子供でも大人でもいつでもいらっしゃい、自己負担10%です、というようにすればよいのです。公的なお金をまずそういうように使った上で、たとえば生活習慣病対策として、月に1回の検査は無料にし、それ以上はお金をとりますとしてもよいのです。つまり、安心というミニマムのセーフティネットは、全部公的な部分で保証すべきなのです。だから国民は安心できるのです。そこでは大きな公的病院を1カ所にして、そこにはお医者さんも看護士さんもたくさんいるようにする。そのかわり個室をなくし、せいぜいよくても2人部屋か3人部屋でいいのです。それをした上で、プライベートなセクターでは、公的保険との差額は私的な保険に加入し、個室にも入れるようにすればいいのです。今は十把一からげで三方一両損の改革だといって、保険金は上げ、患者の自己負担は上げる、ということをしています。こんなことでは、みんな怖くて、どこの病院にも行けなくなってしまいます。やっていることは全然逆方向なのです。子供の医療が大変だから今回診療報酬点数を上げることになりましたが、子供がいる人たちは、まだ若いのです。そんなにお金がありません。むしろ子供の医療は今の保険制度から、別の政策をしなくてはいけないのです。今重要なことは、混合診療とか、自由診療とか、病院の株式会社化などではなく、公的セクターをまず整理して、無駄をなくし、まず安心を提供することなのです。

よりよい世界のための日本の課題

よりよい世界をつくるためにこれからの日本は何をすればよいのでしょうか。それを日本も世界も今模索しているのです。人口の増加と環境問題そして南北格差の拡

大、この3つのファクターがこれからの21世紀の世界を動かしていくパラダイムです。はたして、地球は持続可能なのでしょうか。このままでいったら、持続可能ではありません。今地球には63億の人がいます。そのうち80%が未開発国と開発途上国にいます。しかもアジアは世界の55%の人を抱えて、必ず成長します。20世紀にアジアで科学技術の最先進国となった日本が、アジアの経済大国になった日本が、これから必ず成長してくる55%の人口を抱えたアジアで、そして世界で、科学技術と英知を使って、持続可能な地球のために何ができるのかということが、国際社会での日本のミッションなのであり、「日本の生き様」を示すことだと私は思っています。だから、ITもナノも、クリーンケミストリーもバイオもすべては持続可能な地球ということを目指していくためである、との認識が必要なのです。国のビジョンの問題です。

（編集部責任編集）

加藤良夫氏、黒川清氏、両氏とも日本の医療改革への提言を積極的にされています。両氏の提言内容については、下記のホームページを参照してください。

加藤良夫氏

「医療被害防止・救済システムの実現をめざす会」（仮称）準備室

http://homepage2.nifty.com/pcmv/

黒川清氏

http://www.KiyoshiKurokawa.com

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

経済の動き

国際経済の動き

国内経済の動き

国際経済の動き

（アメリカ）

アメリカでは、景気は力強く回復している。
1－3月期は消費が前期比年率3.8%、設備投資が同7.2%の伸びとなったことなどにより全体で同4.2%の成長となり、2003年7－9月期以降3四半期連続で4%を上回る高成長を達成した。こうした高成長を背景に、雇用は増加しており、4月の非農業雇用者数は3月に続き2か月連続で30万人前後の大幅な増加となった。 4月の消費者物価上昇率はガソリン価格が高水準にあることなどを背景に前年同月比2.3%の上昇となった

（アジア）

アジアでは、中国、タイ等で景気は拡大が続いており、その他では景気は回復している。

中国では、消費の堅調な増加や輸出の増加から生産が増加するなど、景気は拡大が続いている。一方、一部業種では投資が急増するなど、景気過熱もみられ、金融引締めなどの対応策がとられている。

タイでは、消費や投資を中心に景気は拡大している。

マレーシアでは、消費や輸出が増加するなど、景気は拡大している。

台湾では、消費や輸出が増加するなど、景気は回復している。

シンガポールでは、輸出が高い伸びとなるなど、景気は回復している。

韓国では、輸出や生産が増加するなど、景気は回復している。

（ユーロ圏・イギリス）

ユーロ圏では、景気は緩やかに回復しており、イギリスの景気は堅調に回復している。
ドイツでは、輸出が増加しており、景気は緩やかに回復している。

フランスでは、消費は緩やかに増加し、輸出は増加するなど、景気は回復している。

イギリスでは、住宅価格が上昇するなかで消費の増加が続いており、景気は堅調に回復している。

国内経済の動き

（経済の基調）

景気は、企業部門の改善に広がりがみられ、着実な回復を続けている。

・輸出は増加し、生産も増加している。

・企業収益は改善の動きが広がっている。

・設備投資は増加している。

・個人消費は、持ち直している。

・雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善している。

先行きについては、世界経済が回復し、国内企業部門が改善していることから、日本の景気回復が続くと見込まれる。また、雇用情勢の改善も回復を持続させる要因と考えられる。一方、原油価格の動向等が世界経済に与える影響には留意する必要がある。

（雇用情勢）

完全失業率が高水準ながらも、このところ低下傾向で推移するなど、雇用情勢は、厳しさが残るものの、改善している。

完全失業率は、3月は前月比0.3%ポイント低下し、4.7%となった。非自発的失業者、自発的失業者ともに減少した。他方、15～24歳層の完全失業率が10%を超えるなど、厳しい状況もみられる。

新規求人数は増加傾向となっている。有効求人倍率は横ばいとなっている。また、雇用者数は持ち直しており、製造業の残業時間についても、増加傾向となっている。

賃金の動きをみると、定期給与は基調としては横ばいとなっている。

（内閣府・「月例経済報告」平成16年5月21日参照）

ＨＰ ＤＩＯ目次

ＨＰ ＤＩＯ目次

事務局だより

【5月の主な行事】

5月10日 所内会議

12日 介護事業における労務事情と介護労働者の就業実態に関する調査研究委員会

主査：佐藤博樹 東京大学教授

13日 労働市場のマッチング機能強化に関する研究委員会

主査：大橋勇雄 一橋大学教授

17日 「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」アドバイザー会議

雇用政策研究セミナー 講師：高梨昌 信州大学名誉教授

18日 経済社会研究委員会

主査：田中努 中央大学教授

20日 現代福祉国家の再構築（パート・・国民のための医療改革）に関する研究委員会

主査：山崎泰彦 神奈川県立保健福祉大学教授

21日 現代日本の賃金制度の現状と展望に関する研究委員会

主査：石田光男 同志社大学教授

24日 研究部門会議

26日 労働組合の現代的課題に関する調査研究委員会

主査：中村圭介 東京大学教授

【編集後記】

第7回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」では医療に関する意識調査を行なった。現在の健康状態について全体の8割の人か「健康である」としながらも、医療の総合的満足感では全体の6割の人が「不満」だと回答している。一方、国民年金の納付率が02年度で約63％まで下がるなど、年金制度への不信が加速している。日本の社会保障制

度の根幹である国民皆保険は危機的な状況に陥りつつあるといえよう。しかし、国会の議論からはそうした危機感が伝わってこない。一刻も早く将来の社会を見据えた議論を国会だけに任せず、開始すべきだと思うが.....（大）

ＨＰ ＤＩＯ目次